

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Pada era globalisasi dan perkembangan jaman semakin maju yang sekarang ini, banyak sekali persaingan yang semakin padat pada perusahaan di bidang manufaktur, jasa, dagang, dan industri. Perkembangan dalam dunia bisnis yang semakin kompetitif menyebabkan perubahan besar dalam hal persaingan, produksi, pemasaran, pengelolaan sumber daya manusia, dan penanganan transaksi antara perusahaan dengan konsumen dan perusahaan dengan perusahaan lain. Pada saat ini banyak perusahaan yang berkembang seiring dengan adanya kebutuhan yang dimiliki berbagai pihak untuk mencapai sebuah kesuksesan. Sebagai tujuan utama dari perusahaan adalah dengan berkembangnya keuntungan bagi perusahaan tersebut untuk dapat mencapai dasar tujuan melakukan suatu hal yang dapat mendatangkan keuntungan dimasa yang akan datang. Tidak hanya pihak perusahaan saja yang dituntut untuk bekerja semaksimal mungkin agar lebih unggul daripada perusahaan lain, melainkan karyawan juga sangat mempengaruhi siklus pertumbuhan perusahaan.

Kinerja karyawan penting dalam suatu perusahaan. Suatu perusahaan jasa penyaluran kredit (pegadaian), kinerja karyawan sangat berperan. Perusahaan sangat membutuhkan karyawan yang mempunyai integritas yang tinggi dalam bekerja, meskipun perusahaan itu sudah menggunakan sistem yang digerakkan oleh teknologi canggih apabila tidak adanya bantuan kinerja karyawan juga sangat

kurang efisien. Dengan kinerja karyawan hal ini diharapkan bahwa perusahaan mampu bersaing lebih unggul dan bekerja seperti operasional masing – masing dengan baik. Untuk dapat mencapai visi dan misi perusahaan para pihak pegadaian dapat memberikan faktor kenyamanan dan pelayanan yang memuaskan kepada para nasabah sehingga dapat menjalin hubungan kemitraan dengan nasabah secara berkesinambungan. Perusahaan juga menginginkan karyawan bekerja dengan jujur, disiplin, dan mampu bersaing dengan baik dengan perusahaan lain karena karyawan harus siap untuk melayani setiap nasabah dengan ramah. Kinerja dapat ditingkatkan melalui peningkatan kerja, karena kepuasan kerja yang sudah dihasilkan akan menjadi motivasi untuk sendirinya. Kinerja dapat ditingkatkan melalui peningkatan kepuasan kerja, karena kepuasan kerja memberikan semangat kepada karyawan.

Indonesia memiliki banyak perusahaan BUMN yang bergerak di bidang jasa keuangan. Perusahaan – perusahaan BUMN yang bergerak di bidang jasa keuangan antara lain Perbankan. Namun, dalam segi penyaluran kredit berbasis gadai salah satunya adalah Pegadaian. Pegadaian merupakan sebuah perusahaan BUMN di Indonesia yang usaha intinya adalah bidang jasa penyaluran kredit kepada masyarakat atas dasar hukum gadai yang dikelola oleh pemerintah. Dalam perkembangannya pegadaian mampu bersaing dengan jasa keuangan lain dengan mendirikan cabang di setiap Kabupaten. Hal ini untuk mempermudah bagi calon nasabah dalam melakukan transaksi di Pegadaian.

Sumenep merupakan daerah potensial bagi pegadaian dalam mencari nasabah. Sebagian besar penduduk di Sumenep merupakan petani dan nelayan.

Hal ini dapat dilihat dari kondisi geografis di kabupaten Sumenep. Sampai Saat ini Pegadaian yang ada di sumenep memiliki 3 (tiga) Cabang yaitu Pegadaian Cabang Sumenep, Cabang Pamolokan, dan Cabang Pasean. Masing-Masing Cabang tersebut masih membawahi tiap unit-unit yang dikelolannya. Hal ini bisa dilihat dalam tabel di bawah ini.

Tabel 1.1
Daftar Unit Cabang Pegadaian di Kabupaten Sumenep

No.	Cabang	Unit
1	Sumenep	8
2	Pamolokan	9
3	Pasean	7

(Sumber : Data Primer, 2015)

Tabel diatas menyimpulkan bahwa kebutuhan masyarakat Sumenep akan pegadaian sangat besar. Dilihat dari tiap-tiap outlet/unit pegadaian yang ada di setiap kecamatan yang tersebar di seluruh kabupaten Sumenep. Masing-masing unit tentunya akan membantu perolehan omzet dari Cabang. Kepercayaan masyarakat kepada Pegadaian tidak hanya dilihat dari banyaknya unit di setiap cabang. Faktor lain yang dapat meningkatkan kepercayaan yaitu seperti pelayanan, kemudahan dan keamanan. Pegadaian tentunya telah memperhatikan ketiga hal tersebut untuk memperoleh kepercayaan masyarakat. Hal ini dapat dilihat dari tabel dibawah ini yang menjelaskan perolehan penyaluran kredit disertai kantong barang jaminan di masing-masing (ketiga) cabang dalam periode 2014 semester 1 dan 2015 semester 1.

Tabel 1.2
Daftar Penyaluran Kredit Tiga Cabang Pegadaian di Sumenep Tahun
2014-2015

No.	Cabang	2014		2015	
		SEMESTER I		SEMESTER I	
		BJ KANTONG	OSL(UANG PINJAMAN)	BJ KANTONG	OSL (UANG PINJAMAN)
1	Sumenep	32.847	63,246,440,000	38.158	80,431,160,000
2	Pamolokan	28.856	48,753,150,000	29.876	53,923,520,000
3	Pasean	22.047	54,555,680,000	23.023	61,688,390,000
Total		83.750	166.555.270.000	91.057	196.043.070.000

(Sumber: Pegadaian, 2015)

Berdasarkan Tabel 1.2 dapat dilihat tingkat kepercayaan masyarakat Sumenep terhadap Pegadaian setiap tahun cenderung meningkat. Hal ini dapat dilihat dari perolehan pada barang jaminan semester 1 tahun 2014 di Cabang Sumenep sebesar 32.847 kantong sedangkan perolehan barang jaminan di tahun 2015 sebesar 38.158 kantong. Perolehan barang jaminan semester 1 tahun 2014 di Cabang Pamolokan sebesar 28.856 kantong sedangkan perolehan di tahun 2015 sebesar 29.876 kantong. Perolehan barang jaminan semester 1 tahun 2014 di Cabang Pasean sebesar 22.047 kantong sedangkan perolehan di tahun 2015 sebesar 23.023 kantong. Adanya data tersebut telah membuktikan bahwa kinerja yang dihasilkan oleh karyawan Pegadaian Sumenep menunjukkan hasil yang baik. Salah satu faktor yang menyebabkan keberhasilan tersebut adalah kinerja pelayanan yang diberikan oleh para karyawannya kepada nasabah. Peneliti tertarik untuk menjadikan Pegadaian sebagai tempat penelitian karena sudah dipercaya

oleh masyarakat luas dan dapat bersaing dengan jasa keuangan lainnya yang memberikan kredit dengan fasilitas yang sama. Peneliti menggunakan Pegadaian sebagai sampel dari penelitian ini karena Pegadaian di daerah tersebut telah memiliki nasabah yang semakin meningkat pada setiap tahunnya dan mayoritas penduduk pada daerah tersebut dalam segi keuangan menengah ke bawah.

Berdasarkan hal tersebut peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan memilih judul yaitu “Pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja, sistem penghargaan, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero)”.

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas masalah dalam penelitian ini adalah “Apakah motivasi kerja, kepuasan kerja, sistem penghargaan, dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero)?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian pada permasalahan di atas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja, sistem penghargaan, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (persero).

1.4. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi:

a. Bagi Perusahaan

Diharapkan dapat memberikan masukan dan pertimbangan untuk perusahaan lebih meningkatkan kinerja karyawan dengan menggunakan motivasi kerja, kepuasan kerja, sistem penghargaan, dan komitmen organisasi.

b. Bagi Kalangan Akademis

Memberikan masukan dan sumbangan referensi untuk melengkapi sarana yang dibutuhkan dalam penyediaan bahan studi bagi pihak yang mungkin membutuhkan informasi tentang Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Sistem Penghargaan, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Pegadaian (persero).

c. Bagi Penulis Memperoleh gambaran dan menambah wawasan untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja karyawan dan dapat menganalisis secara langsung sehingga dapat mengetahui bagaimana teori yang didapatkan untuk dapat mengaplikasikan dalam penelitian tersebut.

1.5. Sistematika Penulisan Skripsi

Penulisan proposal ini secara sistematika dibagi menjadi lima bab, masing-masing bab terdiri dari beberapa sub bab antara satu dengan yang lain terdapat keterkaitan. Adapun sistematika penulisannya adalah sebagai berikut:

BAB I: PENDAHULUAN

Bab ini merupakan dasar penulisan penelitian, yang menguraikan tentang latar belakang masalah penelitian mengenai motivasi kerja, kepuasan kerja, sistem penghargaan, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan, serta rumusan-rumusan masalah, tujuan dan manfaat daripada penelitian tersebut.

BAB II: TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisi tentang teori-teori mengenai motivasi kerja, kepuasan kerja, sistem penghargaan, komitmen organisasi, dan kinerja karyawan sebagai dasar penelitian, hasil – hasil penelitian terdahulu yang dijadikan dasar dan referensi bagi peneliti. Dijelaskan pula kerangka pemikiran dan hipotesis yang diambil oleh peneliti.

BAB III: METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini berisi tentang rancangan penelitian, batasan penelitian, identifikasi variabel, definisi operasional dan pengukuran variabel, populasi, sampel, data dan metode pengumpulan data serta teknik analisis data.

BAB IV: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini menjelaskan tentang analisis terhadap data dan melakukan pembahasan hasil statistik.

BAB V: PENUTUP

Dalam bab ini menjelaskan tentang kesimpulan yang didapat dari pelaksanaan penelitian dan saran yang dapat dijadikan acuan dalam melakukan penelitian selanjutnya.

